

ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN, KEPERIBADIAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA SDM *OUTSOURCING*

Oleh :
Amiruddin Idris¹⁾

Abstrak, Sejalan dengan perumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor rekrutmen yang terdiri dari kemampuan, kepribadian, motivasi dan komitmen, terhadap kinerja SDM *outsourcing*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* level teknisi pada perusahaan jasa telekomunikasi jaringan tetap PT. Telkomsel Nangroe Aceh Darussalam. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja SDM *outsourcing* dengan peran terbesar dalam membangun kemampuan adalah indikator pendidikan non formal/ pelatihan pada dimensi teknik. Hasil analisis tersebut bermakna bahwa peningkatan kemampuan SDM *outsourcing* terutama dalam hal dimensi teknik pendidikan non formal/pelatihan akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.

Kata kunci : *kemampuan, kepribadian, motivasi, motivasi dan kinerja*

1. Amiruddin Idris, Dosen Kopertis Wilayah dpk.pada Universitas Al-Muslim, Bireuen

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan (Gunarto, 2006).

Fenomena memilih kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan dilain pihak kebutuhan biaya hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun. Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di negara-negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan. Walaupun sudah ada Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia, akan tetapi tetap saja masih ada demo penolakan pelaksanaan *outsourcing*.

Seperti demo yang dilakukan oleh buruh PT. Maspiro Sidoarjo pada bulan Mei 2008 yang menolak adanya jasa *outsourcing* (Antara News, 2008). Kenyataan-kenyataan tersebut menunjukkan betapa pentingnya peran manajemen SDM dalam pengelolaan perusahaan, oleh karena itu tidak hanya cukup diperhatikan dari sisi peraturan-peraturan yang mengatur dan membatasi gerak, tetapi dirasa perlu adanya pengelolaan dengan pendekatan dari sisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Hal inilah yang mendorong perlunya penelitian berorientasi pada manajemen SDM, dengan memperhatikan kemampuan, kepribadian, komitmen, dan motivasi untuk pembinaan SDM. Harapannya, dapat tercipta hubungan harmonis antara manajemen dengan tenaga kerja untuk mencapai kinerja individu yang optimal dan selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan.

Dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional (termasuk *outsourcing*) harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai kemampuan, pelatihan, dan pengembangan karirnya (Mangkunegara, 2008).

Untuk itu penelitian ini tidak hanya ingin menyajikan mengapa perusahaan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*, tetapi untuk mengetahui kondisi SDM *outsourcing* yang sedang dikelola oleh perusahaan pengguna, yang akan dihubungkan dengan pengelolaan SDM. Belum ditemukan penelitian dari aspek SDM yang berpengaruh terhadap kinerjanya pada perusahaan di bidang jasa, sehingga peneliti terdorong untuk melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kemampuan, kepribadian, motivasi dan komitmen terhadap kinerja SDM *outsourcing*.

Manusia merupakan aset utama perusahaan yang tidak dapat dinilai dan disamakan dengan materi. Apalagi dalam industri jasa cenderung berada dalam kondisi pasar dengan

tingkat kompetisi yang tinggi sehingga perusahaan dituntut melakukan efisiensi di segala hal termasuk dalam hal efisiensi biaya karyawan. Untuk itu peneliti sengaja memilih perusahaan jasa telekomunikasi jaringan tetap karena bidang jasa ini sedang berusaha bertahan menghadapi kompetisi dengan perusahaan telekomunikasi jaringan *wireless* yang berkembang sangat cepat dalam waktu lima tahun terakhir. Dalam iklim kompetisi yang ketat memerlukan pengelolaan sumber daya perusahaan yang optimal, termasuk dalam pengelolaan SDM *outsourcing*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, banyak perusahaan yang melakukan sistem *outsourcing* berupa barang dan jasa SDM untuk kontinuitas peningkatan kinerja perusahaan. Namun faktor apa yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, khususnya karyawan *outsourcing* perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : apakah ada pengaruh signifikan faktor-faktor rekrutmen yaitu : kemampuan, kepribadian, motivasi dan komitmen, terhadap kinerja SDM *outsourcing*.

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor rekrutmen yang terdiri dari kemampuan, kepribadian, motivasi dan komitmen, terhadap kinerja SDM *outsourcing*.

1.4. Metode Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab-bab sebelumnya, penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explanation*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menunjukkan kedudukan variabel-variabel serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya (Sugiono, 2002). Penelitian ini menjelaskan beberapa faktor pengaruh *outsourcing* terhadap kinerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul dari individu (Singarimbun; Efendi, 1989).

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara *personally administered questionnaires*, sehingga peneliti berhubungan langsung dengan individu (karyawan perusahaan) dan memberikan penjelasan seperlunya dengan responden sebagai sumber data primer.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* level teknisi pada perusahaan jasa telekomunikasi jaringan tetap PT. Telkomsel Nangroe Aceh Darussalam yang berjumlah 1.021 karyawan. Pemilihan karyawan *outsourcing* level teknisi karena komposisi pada level ini adalah sebesar 97,8% dari total karyawan *outsourcing*. Dalam penelitian ini digunakan penetapan pengukuran sampel yang mengadopsi Ferdinand (2005), dengan minimum sampel yang digunakan sejumlah 100 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan manajer atau pimpinan perusahaan yang terkait dengan aktivitas responden, dengan tujuan klarifikasi atas hasil kuesioner yang telah diisi oleh karyawan. Model penelitian ini mengadopsi dari beberapa peneliti terdahulu secara parsial variabel yang berpengaruh

signifikan terhadap kinerja, yaitu variabel kemampuan, kepribadian, motivasi dan komitmen.

2. Pembahasan

Evaluasi kebaikan model dengan kriteria *goodness of fit* menunjukkan bahwa model telah fit. Besarnya nilai koefisien regresi disajikan oleh Tabel 1. Dari keseluruhan model, terdapat 2 variabel yang signifikan yaitu pengaruh kemampuan terhadap kinerja dengan nilai P-value 0.002 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.551. Variabel laten kedua yang berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel komitmen dengan nilai P-value 0.003 dan koefisien regresi sebesar 0.655.

Tabel 1
Path Coefficient (PC) Full Model Outsourcing SEM

No	Hubungan	Koefisien Regresi	P-value	Sig
1	Kemp. → kinerja	0,551	0,002	Sig
2	Kepr. → Kinerja	0,107	0,305	Tidak
3	Motv. → Kinerja	-0,320	0,135	Tidak
4	Komit → Kinerja	0,655	0,003	Sig.

Hasil *Structural Equation Modelling Outsourcing* (Tabel 1) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kemampuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.551 dan nilai P-value sebesar 0.002 (kurang dari 0.05). Koefisien ini menunjukkan bahwa adanya Kemampuan akan mempengaruhi Kinerja.
2. Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja kerja dengan nilai koefisien regresi 0.107 dan nilai P-value 0.305 (lebih besar dari 0.05). Koefisien ini menunjukkan bahwa ada tidaknya Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Motivasi mempunyai pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.320 dan nilai P-value sebesar 0.135 (lebih besar dari 0.05). Koefisien ini menunjukkan ada tidaknya Motivasi tidak mempengaruhi Kinerja.
4. Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.655 dan nilai P-value 0.003 (kurang dari 0.05). Koefisien ini menunjukkan bahwa adanya komitmen karyawan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Secara keseluruhan integrasi penjelasan dari hasil analisis deskriptif dan analisis statistik dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan dan komitmen mempengaruhi kinerja SDM *outsourcing* sedangkan variabel kepribadian dan motivasi tidak mempengaruhi kinerja mereka. Disamping itu usia mayoritas SDM *outsourcing* adalah

antara 36 – 40 tahun dengan mayoritas masa kerja antara 11 – 15 tahun. Dengan kondisi tersebut mereka sudah cukup memiliki kemampuan dan pengalaman kerja serta terbukti memiliki komitmen yang sangat mendukung untuk melaksanakan pekerjaan pelaksana di bidang jasa operasi dan pemeliharaan kabel tembaga yang sehari-hari mereka kerjakan. Sedangkan kepribadian dan motivasi mereka, tidak mendorong ke perbaikan kinerja. Hasil konfirmasi ke manajer perusahaan, selama ini belum pernah dilakukan evaluasi kinerja individu karyawan secara terpadu baik oleh perusahaan maupun oleh perusahaan mitra *outsourcing*.

Untuk itu perlu diterapkan evaluasi kinerja yang transparan, yang sejak awal dipahami oleh semua pihak yang terkait dan diterapkan secara konsisten. Evaluasi dilakukan untuk mengukur dan mengetahui kinerja karyawan *outsourcing*. Pelaksanaan evaluasi kinerja dapat juga dijadikan sebagai mekanisme pemberian penghargaan bagi karyawan *outsourcing* dan hasilnya bisa dipakai sebagai acuan komponen pencapaian kinerja dalam upah/gaji mereka. Dengan penghargaan yang obyektif dan fair, tentu akan menghadirkan kepuasan kerja bagi karyawan yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh pada kinerjanya.

Hasil evaluasi kinerja tersebut juga dapat dipakai sebagai dasar untuk memberikan pembinaan dalam bentuk pelatihan seperti yang selama ini diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing*. Selain itu juga perlu dilakukan pembatasan maksimal berapa lama karyawan *outsourcing* boleh bekerja pada perusahaan. Pada tahap ini, perusahaan menjadikan *outsourcing* juga sebagai masa penilaian dalam proses pengangkatan sebagai karyawan. Dengan diterapkannya maksimal masa kerja, karyawan *outsourcing* akan ada kenyamanan (*comfortable*), bahwa sepanjang berprestasi dan bereputasi baik, perusahaan akan mempertimbangkan untuk mengangkatnya sebagai karyawan. Tanpa adanya pembatasan masa kerja, keberadaan karyawan *outsourcing* akan terombang-ambing tanpa ada kepastian.

Mekanisme pengangkatan karyawan *outsourcing* menjadi karyawan tetap perusahaan tersebut harus didukung oleh pengelolaan SDM *outsourcing* yang baik, yaitu mulai dari tahap rekrutmen, penempatan sampai dengan tahap pembinaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dessler (2004), manajemen SDM diperlukan mulai rekrutmen (penerimaan tenaga kerja), penempatan, sampai pembinaan, untuk mendapatkan kinerja yang optimal sesuai harapan.

Menurut Mardianto (2009), fungsi pengelolaan rekrutmen tenaga kerja meliputi beberapa "*recruit the best*" dan "*equal opportunity*" dengan produk berupa *selection criteria*, *sourcing* dan *placement*. Kegiatan dalam fungsi ini meliputi penetapan dan pengembangan kriteria dan metoda seleksi, *sourcing*, pelaksanaan seleksi dan penerimaan dan penempatan karyawan.

Bentuk pengelolaan rekrutmen tenaga kerja *outsourcing* tentunya mempertimbangkan dari mana sumber tenaga kerja *outsourcing* dimaksud. Untuk sumber tenaga *outsourcing* yang berasal dari perusahaan mitra *outsourcing*, maka yang melakukan seleksi adalah perusahaan mitra *outsourcing* sesuai kebutuhan perusahaan sebagaimana terdapat dalam perjanjian kerjasama yang dilakukan. Dengan demikian perusahaan pengguna tidak mudah bisa melakukan sesuatu tanpa melibatkan perusahaan mitra *outsourcing*. Untuk itu perlu ditetapkan suatu standard rekrutmen, kriteria karyawan *outsourcing* dan pembinaan SDM *outsourcing* yang dituangkan dalam pasal-pasal perjanjian kerjasama yang dapat saling menguntungkan kedua belah pihak.

- Ferdinand, Augusty (2005), *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Fakultas Ekonomi UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam (2005), *Structural Equation Modelling : Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Lisrel 8.54*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, I. Donnelly (1996), *Organisasi*, Jilid 1, Edisi kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gibson, I. Donnelly (1996), *Organisasi*, Jilid 2, Edisi kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gunarto, S. (2006), *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Hair, J.F., Anderson, R.E, Tatham, R.L. and Black W.C. (1998), *Multivariate Data Analysis*, 5 th Edition', Prentice Hall Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Hatonen, J., Eriksson, Taina (2009), "30+ Years of Research and Practice of Outsourcing – Exploring The Past and Anticipating The Future", *Journal of International Management Fox School of Business*, pp. 142-155.
- Hussey, J., Hussey, R. (1997), *Business Research : A practical guide for undergraduate and postgraduate students'*, Macmillan Press Ltd., London.
- Luthans, Fred (2002), *Organizational Behavior*, 7th ed, McGraw-Hill, New York.
- Lynn, Gary S. (2006), "The Impact of Leader Personality on New Product Development Teamwork and Performance : The Moderating Role of Uncertainty", *Journal of Engineering and Technology Management Jet-M*, 23, 221-147.
- Maholtra N. K. (1999), *Marketing Research : An Applied Organization*, 2nd, Engel wood, Prentice Hall Inc., New York.
- Mangkunegara, Anwar P. (2006), *Evaluasi Kinerja SDM*, Rafika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardianto, Adi (2009), *Recruitment Handbook*, Insight Solusi Mandiri, Sukoharjo.
- Nichols, Ernest (2002), *Supply Chain Redesign, Transforming Supply Chains Into Integrated Value Systems*, Financial Time Prentise Hall.
- Reddy, S., Reddy, R. (2001), *Supply Chains To Virtual Integration*, McGraw-Hill.
- Robinson, D., Frank, P. (1999), *Research on Staff Commitment : A Discussion Paper*, *Corectional Service of Canada*.

- Robbins, P Stephen (2002), *Organization Behavior: Concept, Controversies, Applications*, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Santoso, Singgih (2007), *Structural Equation Modelling Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sapienza, Jarry J. (2006), "Effect of Relational Capital and Commitment on Venture Capital and Perception of Portofolio Company Performance", *Journal of Business Venturing* 21, 326-347.
- Siagian, Sondang, P. (1995), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Penerbit PT Rhineka Cipta, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan, Efendi (1989), *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Pertama, LP3ES, Jakarta.
- Steers, M Richard, and Porter M. (1991), *Introduction to Organizational Behavior*, 4th Edition, Harper Collins Publisher, New Jersey.
- Stephan, Andreas, Bernd, Gorzig (2002), "Outsourcing and Firm Level Performance", *German Institute for Economic Research*, Berlin.
- Sudarso, Indung (2008), *Oursourcing versus Insourcing: Pengaruhnya Terhadap Kinerja*, Disertasi Doktor., Universitas Brawijaya, Malang.
- Sudarto, Teguh (2004), *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Individu, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja*, Disertasi Doktor, Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono (2007), *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Walten, John (1999), *Strategic Human Resource Development*, Renika Cipta, Jakarta.
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.